



 **SmartRecruiters**
YOU ARE WHO YOU HIRE

Quatre tendances en hausse pour une RH plus stratégique dans les entreprises Françaises

Le recrutement dans un contexte de pénurie de talents en France

La pénurie de talents mondiale prend une saveur toute particulière en France, à l'image de la sophistication de la gastronomie française. À l'heure où 80 % des entreprises françaises déplorent une pénurie de talents, les leaders en charge du recrutement adoptent une position plus sophistiquée pour faire face à cette situation : elles prennent une posture plus stratégique qui contraste avec le contenu historiquement très opérationnel de leur mission.



Pour 91 % des professionnels du recrutement en France, la fonction Talent Acquisition a pris une dimension plus stratégique en 2022

[LinkedIn](#)

Marc-Canisius Koffi, Vice-Président Europe du Sud chez SmartRecruiters, nous révèle quatre tendances observées chez les professionnels du Recrutement en France pour transformer progressivement leur fonction, notamment en tirant profit des technologies. « Les difficultés de recrutement rencontrées par la plupart des entreprises aujourd'hui ont des répercussions directes sur leur activité et c'est une préoccupation majeure des décideurs », dit-il. « Avoir une approche stratégique du recrutement consiste à se doter des technologies permettant en amont d'anticiper les besoins du business et d'exploiter au mieux les données pour y répondre. Cet enjeu de lien fort avec le business se traduit par de nouveaux indicateurs de mesure de la performance globale du recrutement (Hiring Success). Par exemple, la capacité à recruter dans les délais attendus par le business ("Time to Fill") devient un sujet central. En plus de l'expérience du candidat et du recruteur, il est

maintenant stratégique de mesurer la qualité de recrutement ("Net Hiring Score") en prenant en compte les retours de deux acteurs importants du processus qui sont le nouvel embauché et son manager. »



1. Attraction de Talents

Une approche stratégique de l'attraction des talents consiste à exploiter en temps quasi réel les données partagées par les candidats avant même qu'ils ne postulent, afin de leur proposer des contenus et des offres plus adaptés. « Les entreprises se rendent compte qu'elles dépensent des sommes considérables pour étoffer leurs viviers de candidats, mais qu'elles ne les connaissent pas si bien au final ». Les organisations dotées de sites carrière intelligents ont un avantage stratégique, car elles peuvent optimiser leur visibilité grâce au SEO* et alimenter les candidats avec des contenus pertinents sur l'entreprise grâce au CRM**.



2. Automatisation et IA

Dans un contexte de fortes incertitudes économique, beaucoup d'entreprises apprennent à faire plus avec moins. « L'automatisation des tâches permet de

*Search Engine Optimization

**Candidate Relationship Management

minimiser les opérations manuelles et d'aller plus vite. Cela s'applique parfaitement à la pénurie des talents que doivent gérer les professionnels du recrutement », explique Marc.



67 % des professionnels du recrutement disent espérer que l'IA générative accélère/facilite le sourcing de candidats.

[LinkedIn](#)

Dans un contexte de pénurie de talents, la vitesse est essentielle. « Les candidats veulent être fixés rapidement », explique Marc, en soulignant que les processus de recrutement plutôt longs qui caractérisent encore le marché français ne sont plus souhaitables. L'augmentation des investissements dans l'IA et les algorithmes d'analyse est d'ailleurs là pour le démontrer. « Après la curiosité puis la controverse, nous voyons se dessiner un consensus pour l'utilisation de l'IA combinée à l'action humaine », ajoute-t-il, en citant les chatbots du type [SmartPal](#) et l'outil de matching [SmartAssistant](#).



3. Efficacité opérationnelle

La technologie offre des possibilités dont les professionnels du recrutement peuvent tirer profit à condition de repenser leurs processus pour exploiter tout le potentiel d'automatisation. Avoir une approche stratégique du Recrutement

c'est faire en sorte de retranscrire TOUT le processus de recrutement et de mettre en interaction TOUS les acteurs dans un même outil. Cette approche holistique permet d'identifier les gisements d'efficacité grâce à l'exploitation de la data.



« Les données vous aident à parler la même langue et à partager les mêmes enjeux que le manager qui souhaite recruter. Ce dernier devient alors un partenaire actif et non un obstacle », déclare Marc.

4. Agilité

« Le concept d'ATS a atteint ses limites », affirme Marc. « Nous préférons la notion de Plateforme d'acquisition de talents qui est plus stratégique, car elle vise à adresser l'intégralité et la diversité du processus de recrutement. » Nous sommes dans un monde où tout évolue à très grande vitesse et le recrutement n'est pas en reste. Les entreprises ont besoin de s'adapter aux nouvelles pratiques plus ou moins durables qui viennent ponctuer le processus de recrutement au gré des innovations technologiques. « C'est vrai, par exemple, pour l'expérience candidat qui s'inspire des codes du e-commerce, pour les méthodes d'évaluation (assessment) qui s'affinent, sans compter l'énorme potentiel d'engagement des candidats via les réseaux sociaux. Être stratégique dans le recrutement implique de se doter d'un socle opérationnel complet, capable de se connecter simplement et de façon sécurisée à toutes les autres applications dont vous pourriez avoir besoin pour gagner en qualité », explique-t-il. « Une place de marché (Market Place) de solutions partenaires est un atout et un gage d'agilité. »

Perspectives pour les décideurs français

Certaines choses à propos de la France ne devraient jamais changer : la tour Eiffel, la cuisine et la beauté de la langue. L'évolution des préférences de carrière ainsi que le rapport au travail sont par contre soumis à la même vague de changements que nous observons mondialement. En matière de recrutement, cela signifie que les entreprises doivent s'équiper de solutions capables d'adresser les enjeux de rapidité, de vitesse et d'adaptabilité imposés par le nouveau paradigme d'incertitude. Une approche stratégique du recrutement est la meilleure réponse, en France comme ailleurs.

Pour cela, les organisations ont tout intérêt à faire évoluer leur appréciation d'une technologie de recrutement conçue pour un monde en changement constant. La qualité du recrutement conditionne l'avenir d'une entreprise, il est donc important de choisir la bonne plateforme pour servir cet enjeu.

Qu'est-ce qu'une solution de recrutement conçue pour le futur ?

L'acquisition de talents à l'épreuve du temps nécessite un système de recrutement de base flexible, facile à configurer, qui s'intègre aux meilleures solutions ponctuelles et offre des données exploitables pour optimiser les processus. Voici les trois composants clés de la technologie TA à l'épreuve du temps :

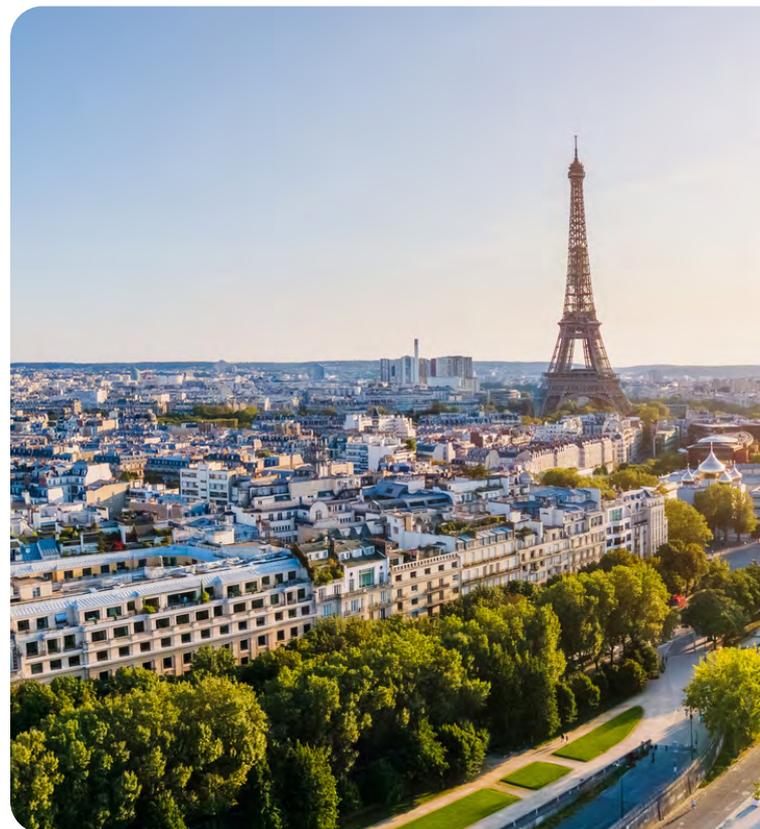
- **Ergonomique** : simple à utiliser pour les managers recruteur, les candidats, les recruteurs et les administrateurs
- **Flexible** : adapté à toutes sortes de requêtes, workflows, géographies ou budgets
- **Connecté** : intégration forte avec les SIRH et les solutions complémentaires via une market place, agrégation de toutes les données pour vision centralisée du processus et des résultats



Un socle de données centralisé vous permet d'être plus efficace et plus stratégique dans votre façon de gérer les processus et les budgets de recrutement. La visibilité de bout en bout vous confère une plus grande agilité.



Marc-Canisius Koffi
Vice-Président, Europe du Sud
SmartRecruiters



Checklist pour déterminer si un système de recrutement est adaptable et évolutif

L'administration du système est-elle entièrement à votre main ou bien nécessite-t-elle l'intervention de votre éditeur ?

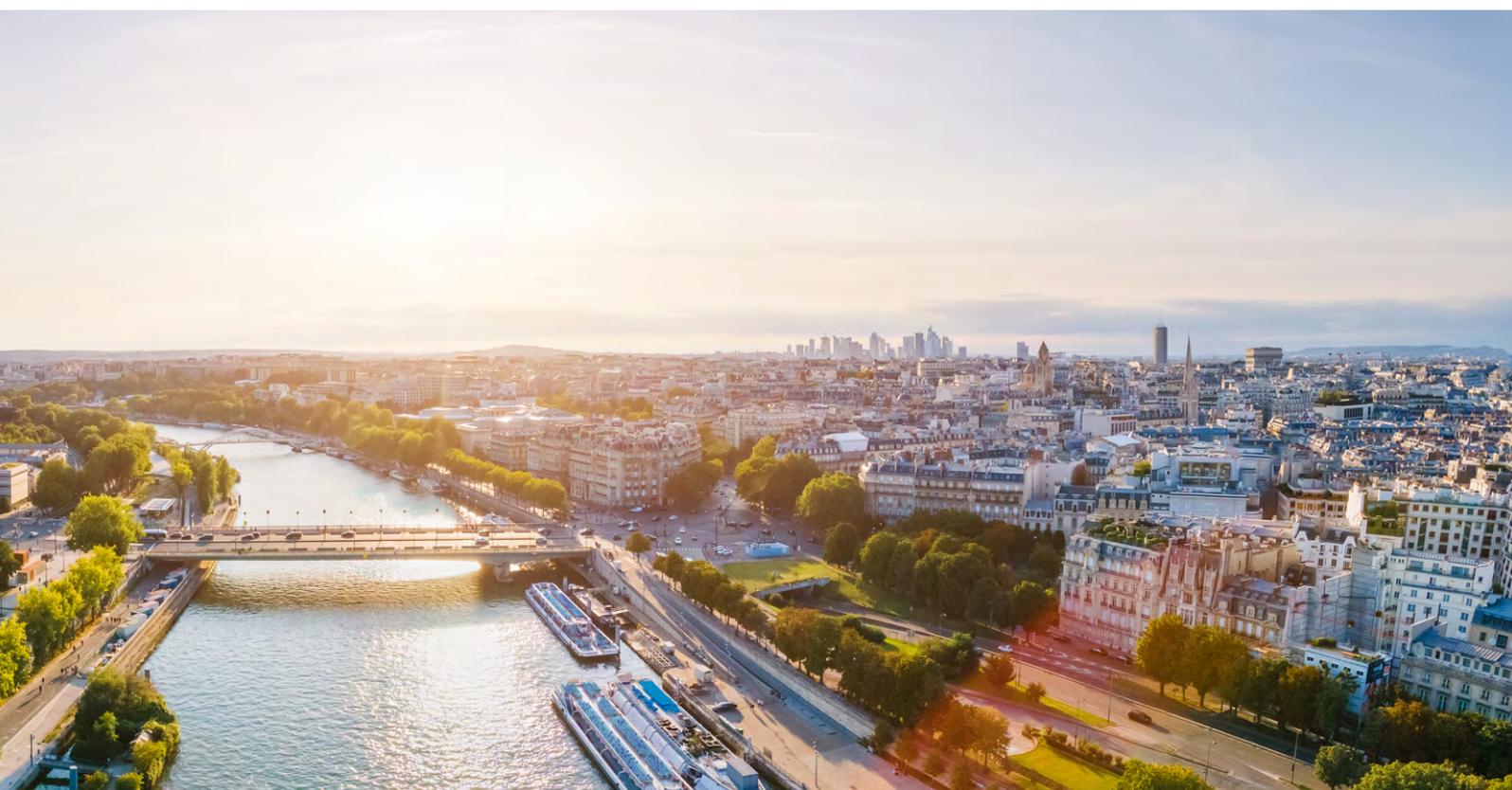
La reconfiguration des processus est-elle réalisable rapidement en période d'adaptation aux changements externes qui ont un impact sur le recrutement ?

Peut-on sélectionner et activer facilement de nouvelles solutions « best of breed » depuis une market place, sans coûts additionnels ?

Avez-vous accès à un reporting pertinent et complet pour faciliter notre démarche d'amélioration continue ?

Peut-on collecter et centraliser sur une même plateforme les données issues de l'écosystème partenaire ?

Pour accéder à la liste complète des questions relatives aux technologies, consultez notre [Modèle de RFP](#)





Checklist de l'expérience candidat

Une expérience candidat réussie est fondamentale dans la mise en place une démarche de recrutement qui se veut stratégique. Servez-vous de ces questions pour l'évaluer les capacités de votre ATS

Les candidats peuvent postuler à une offre ou exprimer leur intérêt général en un clic et depuis n'importe quel appareil (mobile, tablette, PC) sans avoir à créer de profil utilisateur

Les candidats peuvent postuler à une offre ou exprimer leur intérêt en utilisant leurs profils sociaux (incluant LinkedIn, Indeed et Facebook) ou bien postuler en utilisant un CV depuis n'importe quel appareil

Les candidats peuvent facilement rechercher et afficher des offres d'emploi, consulter le contenu, postuler, télécharger des CV ou des pièces jointes à partir de n'importe quel appareil

Les candidats peuvent eux-même se désister, supprimer l'intégralité de leur candidature et exporter leurs données de candidature à tout moment, depuis n'importe quel appareil

Les candidats peuvent s'inscrire et recevoir des alertes d'emploi personnalisées basées sur des mots clés

Les candidats reçoivent des messages personnalisés à différentes étapes du processus de recrutement

Les candidats peuvent modifier ou annuler des entretiens depuis la solution

Les candidats reçoivent des offres qui peuvent être signées électroniquement sans besoin d'impression ni numérisation

Les candidats internes bénéficient de toutes les fonctionnalités ci-dessus tout en étant différenciés des candidats externes

Cora réduit le temps de traitement des candidatures et améliore l'expérience candidat

« Nous voulions pouvoir gagner du temps dans le traitement des candidatures en bénéficiant des apports de l'intelligence artificielle dans les outils de matching et en priorisant l'ouverture des CVs. Nous voulions aussi pouvoir traiter les candidatures spontanées, activité très forte dans nos magasins, mais qui est très chronophage. »



Yann Giraud
HR Development Manager

Vos experts SmartRecruiters en France



Marc-Canisius Koffi
Vice President,
South Europe



Henda Khelifa
Enterprise Account
Executive



Alexandre Lalagüe
Commercial Enterprise
Account Executive



Alexandre Humbert
Commercial Enterprise
Account Executive



Karin Philippczyk
Program Manager,
GTM Services



Sam Vanpoeringhe
Customer Success
Executive



Ghislain Fouche
Solutions Consultant



Melanie McGavigan
Solutions Consultant





YOU ARE WHO YOU HIRE

Leader mondial des logiciels de recrutement, SmartRecruiters propose une suite d'acquisition de talents fondée sur le cloud permettant aux équipes d'attirer, de sélectionner et de recruter les meilleurs talents. Plus de 4 000 entreprises dans le monde font appel à SmartRecruiters pour mener à bien leurs recrutements (à l'image de marques telles que Les Mousquetaires, LinkedIn, Veolia, Lesaffre et Visa). Elles s'appuient pour cela sur des outils comme le marketing de recrutement, le CRM, l'IA, l'ATS ainsi que sur un marché de plus de 600 fournisseurs connectés au sein d'une même plateforme évolutive. Fidèle à sa mission de faire le lien entre les candidats et les emplois à grande échelle, SmartRecruiters a été reconnu par Forbes comme l'un des meilleurs employeurs en 2020.

Pour plus d'informations, rendez-vous sur www.smartrecruiters.com ou suivez @SmartRecruiters sur Twitter ou LinkedIn.